Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
NILS WAHL IŠVADA,
pateikta 2014 m. gegužės 22 d.[1]

Byla C-221/13

Teresa Mascellani
prieš
Ministero della Giustizia

(Tribunale ordinario di Trento (Italija) prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Socialinė politika — Direktyva 97/81/EB — Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė UNICE, CEEP ir ETUC — Darbo ne visą darbo laiką sutarties pakeitimas į darbo visą darbo laiką sutartį prieš darbuotojo valią“

1. Ar valstybė narė, vadovaudamasi Direktyva 97/81/EB[2], gali numatyti teisės normas, leidžiančias darbdaviui vienašališkai keisti darbo santykius reikalaujant, kad darbuotojo darbo ne visą darbo laiką santykiai prieš jo valią būtų pakeisti į darbo visą darbo laiką santykius? Toks iš esmės yra klausimas, į kurį Teisingumo Teismo prašoma atsakyti šioje byloje.

I – **Teisinis pagrindas**

A – *ES teisės aktai*

2. Direktyva 97/81 į ES teisės sistemą įtraukiamas UNICE, CEEP ir UTICE bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną (toliau – Bendrasis susitarimas). Bendrasis susitarimas išdėstytas Direktyvos 97/81 priede.

3. Kaip pakartota Direktyvos 97/81 preambulės 5 konstatuojamojoje dalyje, Eseno Europos Vadovų Tarybos išvadose pabrėžiama, kad būtina imtis priemonių, kurios skatintų užimtumą ir moterų bei vyrų lygias galimybes, ir kviečiama imtis priemonių, siekiant didesnio užimtumo, ypač naudojant lankstesnį darbo organizavimą, kuris kartu patenkintų darbuotojų pageidavimus ir konkurencijos reikalavimus.

4. Direktyvos 97/81 preambulės 11 konstatuojamojoje dalyje numatyta:

„<...> šalys signatarės norėjo sudaryti Bendrąjį susitarimą dėl darbo ne visą darbo dieną, kuris nustatytų šio darbo bendruosius principus ir minimalius reikalavimus; <...> jos pareiškė norą sukurti bendrus pagrindus, kurie panaikintų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir skatintų sukurti galimybes dirbti ne visą darbo dieną tiek darbuotojams, tiek darbdaviams priimtinu pagrindu.“

1 — Originalo kalba: anglų.

2 — 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį nustatė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijos sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267).

5. Bendrojo susitarimo preambulės antroje konstatuojamojoje dalyje numatyta:

„Pripažįstant aplinkybių įvairovę valstybėse narėse ir patvirtinant, kad darbas ne visą darbo dieną yra būdingas tam tikriems sektoriams ir profesinės veiklos sritims, šis [Bendrasis susitarimas] nustato bendruosius principus ir minimalius reikalavimus, susijusius su darbu ne visą darbo dieną. Jis rodo socialinių partnerių siekį sukurti bendrus pagrindus, pašalinant darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminavimą ir padedant plėtoti galimybes dirbti ne visą darbo dieną tiek darbdaviams, tiek darbuotojams priimtinu pagrindu.“

6. Pagal Bendrojo susitarimo konstatuojamosios dalies 5 punktą šio susitarimo šalys sieja didelę reikšmę turinčias priemones, suteikiančias vyrams ir moterims daugiau galimybių dirbti ne visą darbo dieną ruošiantis pensijai, derinant profesinį ir šeimos gyvenimą ir naudojantis mokymo bei profesinio rengimo galimybėmis, kurios leistų tobulinti jų profesinius įgūdžius ir kilti tarnyboje, siekiant abipusės darbdavių ir darbuotojų naudos ir įmonių plėtros.

7. Bendrojo susitarimo 1 straipsnyje („Tikslas“) nurodyta:

„Bendrojo susitarimo tikslas:

a) sudaryti sąlygas, kurios panaikintų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir gerintų darbo ne visą darbo dieną kokybę;

b) sudaryti galimybes savanoriškumo pagrindu darbo ne visą darbo dieną plėtojimui ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes.“

8. Bendrojo susitarimo 3 straipsnio („Sąvokos“) 2 dalyje apibrėžiama sąvoka „panašus darbuotojas, dirbantis visą darbo dieną“. Ši sąvoka reiškia toje pačioje įmonėje visą darbo dieną dirbantį darbuotoją, kuris sudarė to paties tipo darbo sutartį arba palaiko tokius pačius darbo santykius ir atlieka tą patį arba panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į kitus motyvus, įskaitant darbo stažą ir kvalifikaciją (įgūdžius). 3 straipsnio 2 dalyje taip pat nurodoma, kad, jeigu įmonėje nėra panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo laiką, privaloma lyginti atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei nėra taikytinos kolektyvinės sutarties, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis arba praktiką.

9. Bendrojo susitarimo 4 straipsnio („Nediskriminavimo principas“) 1 dalyje numatyta:

„Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas.“

10. Bendrojo susitarimo 5 straipsnyje („Darbo ne visą darbo dieną galimybės“) numatyta:

„1. Pagal šio susitarimo 1 straipsnį ir pagal darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną ir visą darbo dieną, nediskriminavimo principą:

a) valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais ir remdamosi nacionaline teise arba praktika, [turėtų nustatyti ir peržiūrėti] teisinio ar administracinio pobūdžio kliūtis, kurios gali apriboti darbo ne visą darbo dieną galimybes, ir prireikus šias kliūtis pašalinti,

b) socialiniai partneriai, neviršydami savo kompetencijos ir pagal kolektyvinių sutarčių nustatytą tvarką, [turėtų] nustatyti ir peržiūrėti kliūtis, kurios gali apriboti darbo ne visą darbo dieną galimybes, ir prireikus šias kliūtis pašalinti.

2. Darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo dieną arba atvirkščiai neturėtų savaime būti pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį, tačiau nepažeidžiant darbo sutarties nutraukimo nuostatų pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir praktiką dėl kitų priežasčių, kurios gali būti susijusios su atitinkamos įmonės veiklos reikalavimais.

3. Darbdaviai [turėtų] kuo tinkamiau apsvarstyti šiuos dalykus:

a) darbuotojų prašymus juos perkelti iš darbo visą darbo dieną į darbą ne visą darbo dieną, jeigu įmonėje atsiranda tokia galimybė;

<...>

d) priemones, kurios padėtų įmonėje visais lygiais plėtoti darbo ne visą darbo dieną galimybes, įskaitant kvalifikuotą darbą ir vadovaujančias pareigas, ir prireikus plėtoti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, profesinio rengimo galimybes, skatinant kilimą tarnyboje ir profesinį judėjimą;

<...>“

11. Bendrojo susitarimo 6 straipsnyje („Įgyvendinimo nuostatos“) nustatytos tam tikros taisyklės. Pagal 6 straipsnio 1 dalį valstybės narės gali priimti palankesnes nuostatas nei nustatytos Bendrajame susitarime. Be to, pagal 6 straipsnio 2 dalį:

„Šio susitarimo nuostatų įgyvendinimas nėra teisėtas pagrindas sumažinti darbuotojams teikiamą bendrą apsaugą susitarimo taikymo srityje. Tačiau tai nepažeidžia valstybių narių <...> teisės plėtoti įvairias įstatymų, norminių aktų arba sutartines nuostatas, atsižvelgiant į pasikeitusias aplinkybes, taip pat nepažeidžia 5 straipsnio 1 dalies taikymo, jeigu laikomasi 4 straipsnio 1 dalyje nurodyto nediskriminavimo principo.“

B – *Italijos teisės aktai*

12. Pagal 2010 m. lapkričio 4 d. Italijos įstatymo Nr. 183[3] (toliau - Įstatymas Nr. 183/2010) 16 straipsnį tam tikros viešosios valdžios įstaigos tais atvejais, kai jos pirmą kartą taiko 2008 m. birželio 25 d. Dekretu įstatymu Nr. 112[4] (toliau - Dekretas įstatymas Nr. 112/2008) įtvirtintas teisės normas, gali persvarstyti sprendimus, kuriais leidžiama darbo visą darbo laiką santykius pakeisti į darbo ne visą darbo laiką santykius, jeigu šie sprendimai buvo priimti prieš įsigaliojant Dekretui įstatymui Nr. 112/2008. Tokį persvarstymą privaloma atlikti per 180 dienų nuo Įstatymo Nr. 183/2010 16 straipsnio įsigaliojimo ir laikantis teisingumo ir sąžiningumo principų.

13. Italijos valstybės tarnybos departamentas paskelbė ministerijos aplinkraštį, kad, be kita ko, nustatytų Įstatymo Nr. 183/2010 16 straipsnio taikymo gaires[5]. Aplinkraštyje nurodyta, kad ši teisės norma yra pagrįsta griežtesniais biudžeto apribojimais, taikytinais atsižvelgiant į pasaulinę finansų krizę. Aplinkraštyje taip pat teigiama, kad viešųjų darbdavių vienašališka teisė nurodyti darbuotojui grįžti prie darbo visą darbo dieną turi būti vertinama kaip išimtinė ir ja privaloma naudotis atsižvelgiant į 12 punkte nurodytus apribojimus.

3 — GURI Nr. 262, 2010 m. lapkričio 9 d., Paprastasis priedas Nr. 243.

4 — Žr. 2008 m. birželio 25 d. Dekreto įstatymo Nr. 112 (GURI Nr. 147, 2008 m. birželio 25 d., Paprastasis priedas Nr. 152/L), pakeisto 2008 m. rugpjūčio 6 d. Įstatymu Nr. 133 (GURI Nr. 195, 2008 m. rugpjūčio 21 d., Paprastasis priedas Nr. 196), 73 straipsnį.

5 — 2011 m. birželio 30 d. aplinkraštis Nr. 9/2011.

14. Tame ministerijos aplinkraštyje pateiktą Įstatymo Nr. 183/2010 16 straipsnio išaiškinimą vėliau patvirtino *Corte costituzionale* (Italijos Konstitucinis Teismas)[6].

II – **Faktinės aplinkybės, procedūra ir prejudiciniai klausimai**

15. T. Mascellani yra Italijos teisingumo ministerijai pavaldi darbuotoja, dirbanti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme. Nuo 2000 m. rugpjūčio 28 d. ji dirbo ne visą darbo dieną pagal savaitinį darbo grafiką, t. y. 50 % įprasto darbo laiko ji dirbo tris dienas per savaitę (t. y. vertikalūs darbo ne visą darbo laiką darbo santykiai).

16. Įsigaliojus Įstatymui Nr. 183/2010, Teisingumo ministerija, veikdama per tarpininką, t. y. Trento teismo administracijos vadovą, 2011 m. vasario 8 d. priėmė Nutarimą Nr. 20384, o 2011 m. kovo 21 d. - Nutarimą Nr. 1882 (toliau - ginčijami nutarimai). Ginčijamuose nutarimuose, vadovaujantis Įstatymo Nr. 183/2010 16 straipsniu, vienašališkai peržiūrėtas ir atšauktas darbo susitarimas, leidžiantis T. Mascellani dirbti ne visą darbo dieną, ir nurodyta nuo 2011 m. balandžio 1 d. pradėti dirbti visą darbo dieną šešias dienas per savaitę.

17. Prieštaraudama šiam savo darbo sutarties pakeitimui, T. Mascellani prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo Darbo bylų skyriui pareiškė ieškinį, kuriame prašė panaikinti ginčijamus nutarimus ir pripažinti, kad darbo ne visą darbo laiką santykiai negali būti pakeisti į darbo visą darbo laiką santykius prieš jos valią. Ji teigia, kad toks pakeitimas prieštarauja Direktyvai 97/81.

18. T. Mascellani nurodo, kad dirbdama ne visą darbo dieną ji galėjo skirti laisvą laiką ne tik šeimai, bet ir profesiniam mokymui. Ji buvo įtraukta į Trento advokatų sąrašą, lankė specializuotą teisinių profesijų atstovų mokyklą ir gavo atitinkamą diplomą, be to, užsirašė į trejus metus trunkančią įmonių ir įstaigų mokymų organizatorių studijų programą Paduvos universitete. Be to, dėl darbo ne visą darbo laiką T. Mascellani galėjo padėti likusiam vienam iš tėvų, kuriam šiuo metu yra daugiau nei 90 metų, gyvenančiu kartu su ja ir neturinčiu jokių kitų netoliese gyvenančių artimųjų ar giminaičių.

19. Teisingumo ministerija prieštarauja T. Mascellani pareikštam ieškiniui. Ji tvirtina, kad pagal Italijos įstatymo Nr. 183/2010 16 straipsnį ministerija gali atšaukti darbo ne visą darbo laiką santykius ir nurodyti dirbti visą darbo laiką net ir prieš darbuotojo valią. Ministerija teigia, kad Direktyvoje 97/81 nedraudžiama numatyti tokią teisės normą.

20. Iškilus abejonių dėl Direktyvos 97/81 aiškinimo, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Atsižvelgiant į tai, kad direktyvoje numatyta, jog „darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo dieną arba atvirkščiai neturėtų savaime būti pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį, tačiau nepažeidžiant darbo sutarties nutraukimo nuostatų pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir praktiką dėl kitų priežasčių, kurios gali būti susijusios su atitinkamos įmonės veiklos reikalavimais“, ar (Bendrojo susitarimo) 5 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad valstybių narių teisės aktuose negali būti numatyta, kad darbdavys gali pakeisti darbo ne visą darbo laiką santykius į darbo visą darbo laiką santykius net ir tuo atveju, kai darbuotojas su tuo nesutinka?

2. Ar [Direktyva 97/81] draudžiama tai, kad nacionalinės teisės normoje (kaip antai [Įstatymo Nr. 183/2010] 16 straipsnyje) būtų numatyta, kad darbdaviai gali pakeisti darbo ne visą darbo laiką santykius į darbo visą darbo laiką santykius net ir prieš darbuotojo valią?“

6 — 2013 m. liepos 16 d. Nutartis Nr. 224/2013. Savo nutartyje *Corte costituzionale* (Konstitucinis Teismas) nagrinėjo šios nuostatos ir Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalies santykį.

21. Rašytinius paaiškinimus pateikė Italijos, Čekijos vyriausybės ir Komisija. Teismo posėdis, kuriame dalyvavo T. Mascellani, Italijos vyriausybė ir Komisija, įvyko 2014 m. kovo 20 d.

III – **Teisingumo Teismui pateiktos pastabos**

22. *T. Mascellani* teigia, kad Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalis turėtų būti aiškinama kaip neleidžianti darbdaviui - nesvarbu, ar tai privačiojo ar viešojo sektoriaus darbdavys, - pakeisti darbo santykių be aiškaus darbuotojo sutikimo. Kadangi Bendrojo susitarimo tikslas - užkirsti kelią ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų diskriminacijai, tai turėtų būti vienintelis tinkamas būdas aiškinti šį straipsnį.

23. *Italijos vyriausybė* pabrėžia Įstatymo Nr. 183/2010 16 straipsnio laikiną pobūdį. Ši vyriausybė atkreipia dėmesį į tai, kad pagal anksčiau viešajam sektoriui taikytą režimą[7] darbuotojai turėjo beveik neribotą teisę prašyti sumažinti darbo laiką. Tačiau dabartiniu režimu, kuris įtvirtintas Dekrete įstatyme Nr. 112/2008, siekiama nustatyti tinkamą, viena vertus, darbdavio ir, kita vertus, darbuotojo teisių pusiausvyrą. Dabar viešojo sektoriaus darbdavys gali atmesti prašymą sutrumpinti darbo laiką, jei, patenkinus tokį prašymą, be kita ko, būtų pakenkta viešosios valdžios įstaigos funkcionavimui. Todėl Įstatymo Nr. 183/2010 16 straipsnyje reglamentuojamas perėjimas nuo ankstesnio prie šiuo metu galiojančio režimo. Įstatymo Nr. 183/2010 16 straipsniu siekiama suderinti skirtingus viešojo sektoriaus darbdavių ir darbuotojų interesus. Kitas tikslas - užtikrinti vienodą darbuotojų, kurie prašymą dėl darbo ne visą darbo dieną pateikė pagal ankstesnį režimą, ir tų, kurie panašų prašymą pateikė pagal dabartinį režimą, padėtį.

24. Italijos vyriausybės nuomone, Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalies negalima aiškinti kaip reikalaujančios, kad darbo ne visą darbo dieną pakeitimas į darbą visą darbo dieną visada turi būti grindžiamas visų šalių sutikimu. Šia nuostata siekiama tik apriboti galimybę atleisti darbuotoją tais atvejais, kai darbuotojas nesutinka su tokiu pakeitimu, tačiau joje darbdaviui nedraudžiama numatyti švelnesnių priemonių. Be to, šios nuostatos formuluotė nėra privaloma ir todėl joje darbuotojui nesuteikiama įgyvendinama teisė.

25. Be to, Italijos vyriausybė teigia, kad Direktyvos 97/81 negalima aiškinti kaip iš esmės reikalaujančios gauti darbuotojo sutikimą dėl darbo laiko pakeitimų. Tai, kad sutikimo nereikalaujama, nereiškia, kad visą darbo dieną ir ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai yra diskriminuojami, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnį; tai taip pat nereiškia, kad galimybė dirbti ne visą darbo dieną yra ribojama. Tiesą sakant, atsižvelgdama į susitarimo 1 straipsnio b punktą, Italijos vyriausybė manytų, kad tik perėjimas nuo darbo visą darbo dieną prie darbo ne visą darbo dieną turi būti vykdomas savanoriškai, nes toks perėjimas reiškia, kad darbuotojas patiria ekonominę žalą.

26. *Čekijos vyriausybės* manymu, darbo santykių, kurie anksčiau buvo grindžiami darbu ne visą darbo dieną, darbdavys vienašališkai negali pakeisti prieš darbuotojo valią. Taip elgdamasis darbdavys prieš darbuotojo valią trukdytų jam pasinaudoti galimybe dirbti ne visą darbo dieną, o tai prieštarautų Bendrojo susitarimo tikslui, kuris nurodytas 1 straipsnio b punkte ir konkrečiai aprašytas šio susitarimo penktoje konstatuojamojoje dalyje. Čekijos vyriausybė taip pat mano, kad, pažeidžiant kitą Bendrojo susitarimo 1 straipsnio a punkte nurodytą tikslą, dėl tokios galimybės būtų nepagrįstai diskriminuojami ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, nes visą darbo dieną dirbantys darbuotojai nesusiduria su tokia pačia rizika. Apskritai, ši vyriausybė remiasi sutarties laisvės ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 5 straipsnio 2 dalyje[8] nurodytu draudimo dirbti priverčiamąjį darbą principais ir teigia, kad viešojo sektoriaus darbdaviai neturėtų naudotis platesnėmis teisėmis nei kiti.

7 — Anksčiau reglamentuota 1996 m. gruodžio 23 d. Įstatymo Nr. 662 1 straipsnio 58 punkte, GURI Nr. 303, 1996 m. gruodžio 28 d., Paprastasis priedas Nr. 233.

8 — Pagrindinių teisių chartijos 5 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad „niekas negali būti verčiamas dirbti priverčiamąjį ar privalomąjį darbą“.

27. *Komisija*, siūlanti pateikti bendrą atsakymą į abu prejudicinius klausimus, pažymi, kad Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalis ir 5 straipsnio 3 dalies a punktas netiksliai suformuluoti. Ji taip pat teigia, kad Bendrajame susitarime darbuotojams nesuteikiama teisė toliau dirbti ne visą darbo dieną. Tai yra 5 straipsnio 2 dalyje nedraudžiama atleisti darbuotojo, kuris atsisako darbo ne visą darbo laiką santykius pakeisti į darbo visą darbo laiką santykius, tais atvejais, kai tai numatyta atitinkamos įmonės veiklos reikalavimuose. Šį teiginį patvirtina Bendrojo susitarimo tikslas, kuriuo, kaip nurodyta 1 straipsnio b punkte, siekiama prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes.

28. Vis dėlto Komisija teigia, kad, vadovaujantis Bendrojo susitarimo 1 straipsnio b punktu kartu su 5 straipsnio 2 dalimi, galima teigti, kad darbdavys turi konsultuotis su darbuotoju ir atsižvelgti į jo reikmes; įvertinti kitas galimybes ir suteikti darbuotojui tam tikrą laikotarpį, per kurį jis galėtų prisitaikyti prie naujos tvarkos. Galimybė atleisti darbuotoją svarstytina tik tais atvejais, kai tai būtina siekiant tenkinti atitinkamos įmonės veiklos reikalavimus. Komisijos nuomone, nenumačius tokios atleidimo galimybės, ji automatiškai atsirastų dėl darbuotojo atsisakymo, o atsižvelgiant į tai, kad Italijos teisės aktuose numatyta, kad darbo santykiai keičiami laikantis teisingumo ir sąžiningumo principų, galima teigti, kad jie atitinka Bendrojo susitarimo reikalavimus.

29. Galiausiai, atsižvelgdamas į Direktyvos 97/81 preambulės 5 ir 11 konstatuojamąsias dalis, prie direktyvos pridedamo Bendrojo susitarimo preambulę, Bendrojo susitarimo konstatuojamosios dalies 5 punktą ir jo 1, 4 ir 5 straipsnius, *prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas* mano, kad Įstatymo Nr. 183/2010 16 straipsnis nesuderinamas su Direktyva 97/81. Šio teismo nuomone, Įstatymo Nr. 183/2010 16 straipsnyje leidžiama diskriminuoti ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, kuriems, skirtingai nei visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kyla rizika, kad jų darbo laikas gali būti pakeistas. Be to, kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, remiantis Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalimi, galima teigti, kad darbo ne visą darbo laiką darbo santykiai negali būti pakeisti į darbo visą darbo laiką santykius (arba atvirkščiai), nebent darbuotojas su tuo sutinka. Jeigu pagal šį straipsnį darbuotojo atleidimas laikytinas neteisėtu veiksmu, tuomet darbuotojo atsisakymas sutikti su darbo laiko pakeitimu turi būti teisėtas ir todėl turi būti gautas darbuotojo sutikimas.

IV – **Analizė**

A – *Prejudicinių klausimų performulavimas*

30. Akivaizdu, kad abu Trento teismo pateikti klausimai yra tarpusavyje susiję. Pirmajame klausime prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalyje draudžiama darbdaviui vienašališkai pakeisti darbo ne visą darbo laiką santykius į darbo visą darbo laiką santykius. Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės prašo to paties išaiškinimo, tačiau šiuo atveju nesiremia kuria nors konkrečia Direktyvos 97/81 ar Bendrojo susitarimo nuostata. Todėl antrojo klausimo turinys iš esmės yra toks pat kaip ir pirmojo; vis dėlto atrodo, kad tai yra papildomas klausimas, į kurį prašoma atsakyti tuo atveju, jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta neigiamai.

31. Pritariu Komisijos nuomonei, kad Teisingumo Teismas į abu klausimus turėtų pateikti bendrą atsakymą. Tačiau, skirtingai nei Komisija, manau, kad šioje byloje prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui būtų naudinga pateikti bendresnį nagrinėjamų teisės normų atitikties Bendrajam susitarimui išaiškinimą, nes tai yra pagrindinis antrojo klausimo dalykas. Tokį išaiškinimą pateiksiu paskutinėje šios išvados dalyje.

32. Todėl klausimus performuluosiu taip:

„Ar Direktyvoje 97/81 - visų pirma jos priede pateikto Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalyje - draudžiama, kad nacionalinės teisės normoje, kaip antai Įstatymo Nr. 183/2010 16 straipsnyje, būtų numatyta, kad darbdavys be darbuotojo sutikimo gali pakeisti darbo ne visą darbo laiką santykius į darbo visą darbo laiką santykius?“

B – *Performuluoto klausimo nagrinėjimas*

33. Atsakymas į taip performuluotą klausimą priklauso nuo tinkamos darbuotojų apsaugos, kuri užtikrinama pagal Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalį. Šią apsaugą vertinsiu atsižvelgdamas į šios nuostatos formuluotę, aplinkybes ir tikslą.

34. Atsižvelgdamas į šios nuostatos *formuluotę*, visų pirma norėčiau atkreipti dėmesį į tai (kaip padarė Italijos vyriausybė ir Komisija), kad minėto susitarimo 5 straipsnio 2 dalis suformuluota labai neaiškiai ir tai nė kiek nepadeda suprasti jos tikrosios esmės.

35. Pirma, atrodo, kad Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalis yra sąmoningai suformuluota neaiškiai. Pagal šią nuostatą „darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo dieną arba atvirkščiai *neturėtų būti* pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį“ (kursyvu išskirta mano). Viena vertus, susidaro įspūdis, kad pagal šią nuostatą tokiu atsisakymu *prima facie* negali būti pateisinama galimybė atleisti darbuotoją, kuris nenori, kad jo darbo santykiai būtų pakeisti. Tačiau, kita vertus, žodžiai „neturėtų būti“, atrodo, nereiškia, kad keičiant darbo laiką būtina gauti darbuotojo sutikimą.

36. Antra, Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalyje taip pat numatyta, kad atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo laiką netgi gali būti pagrįsta priežastis nutraukti darbo sutartį „pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir praktiką *dėl kitų priežasčių, kurios gali būti susijusios su atitinkamos įmonės veiklos reikalavimais*“ (kursyvu išskirta mano). Vėlgi manau, kad, kursyvu išskirtą citatos dalį nagrinėjant teisių požiūriu, sudėtinga daryti tvirtą išvadą, kad šia nuostata darbuotojams suteikiama besąlyginė teisė atsisakyti pakeisti darbo santykius. Tiesą sakant, teisė nutraukti darbo santykius dėl nuolat besikeičiančių darbo vietos reikalavimų, atrodo, iš anksto paneigtų mintį, kad 5 straipsnio 2 dalyje suteikiama kokia nors esminė apsauga.

37. *Sisteminiu* požiūriu šią išvadą galima pagrįsti visų pirma likusia 5 straipsnio formuluotės dalimi. 5 straipsnio 1 dalies a ir b punktuose nurodoma, kad valstybės narės kartu su socialiniais partneriais „ *turėtų* nustatyti“ kliūtis, kurios gali apriboti darbo ne visą darbo dieną galimybes, ir „*prireikus*“ šias kliūtis pašalinti; 5 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad „darbdaviai *turėtų kuo tinkamiau apsvarstyti*“ įvairių priemonių sąrašą; kai kurios šių priemonių aprašytos dar abstrakčiau (visose citatose kursyvu išskirta mano) [9].

9 — Žr. 5 straipsnio 3 dalies b punktą, kuriame dar kartą nurodomas žodis „turėtų“; 5 straipsnio 3 dalies d punktą, kuriame vartojamas žodis „prireikus“, ir 5 straipsnio 3 dalies e punktą, kuriame taip pat vartojamas žodis „prireikus“.

38. Antra, nereikėtų pamiršti, kad pagal SESV 288 straipsnį Bendrajame susitarime, išdėstytame Direktyvos 97/81 priede, valstybėms narėms leidžiama nustatyti šio teisės akto tikslų įgyvendinimo būdus. Pagal Bendrojo susitarimo 6 straipsnio 1 dalį šiuo susitarimu nustatomas tik būtiniausias suderinimo lygis. Be to, tam tikrose direktyvos ir Bendrojo susitarimo nuostatose valstybėms narėms aiškiai suteikiami tam tikri reguliavimo įgaliojimai [10]. Tai, kad tiek daug neišspręstų klausimų paliekama spręsti pačioms valstybėms narėms, leidžia daryti prielaidą, kad šio susitarimo 5 straipsnio formuluotė nėra privaloma.

39. Kalbant apie šio susitarimo *tikslą* pažymėtina, kad pagrindinis Bendrojo susitarimo 5 straipsnio tikslas aiškiai nurodytas 1 straipsnio b punkte, t. y. „sudaryti galimybes savanoriškumo pagrindu darbo ne visą darbo dieną plėtojimui ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes“. Šiame punkte nurodytas lankstumas yra dvejopas ir apima tiek „paklausą“, t. y. lankstumą darbdavių atžvilgiu, tiek „pasiūlą“, t. y. lankstumą darbuotojų atžvilgiu [11], *tačiau nei darbdaviams, nei darbuotojams nesuteikiamas pranašumas* [12].

40. Atsižvelgdami į šias aplinkybes, kai kurie autoriai laikosi nuomonės, kad, priešingai nei 4 straipsnis, Bendrojo susitarimo 5 straipsnis (ir (arba) tam tikros jo dalys) suformuluotas neaiškiai ir yra deklaratyvaus pobūdžio [13], o kiti autoriai mano, kad juose paprasčiausiai neįtvirtinta teisė į darbą ne visą darbo dieną [14]. Vis dėlto reikia pripažinti, kad ne visi autoriai pritaria nuomonei, kad 5 straipsnyje apskritai nėra nustatytos kokios nors teisinės pareigos [15].

41. Visiškai neprieštarauju nuomonei, kad darbuotojas turėtų būti atleidžiamas tik tais atvejais, kai tai būtina siekiant tenkinti atitinkamos įmonės veiklos reikalavimus. Vis dėlto abejoju, ar pagal ES teisę šiuo atveju 5 straipsnio 2 dalyje yra nustatytas toks teisinis reikalavimas. Tiesą sakant, manyčiau, kad Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalis yra per daug neaiški, kad ja galėtų remtis teismai. Be 34-39 punktuose nurodytų pastabų, manau, kad tokį aiškinimą pagrindžia keletas aspektų, pirmiausia teisės akto priėmimo raida ir aplinkybės.

10 — Žr., pvz., Direktyvos 97/81 preambulės 16 konstatuojamąją dalį, kurioje nurodyta: „atsižvelgiant į Bendrajame susitarime naudojamas sąvokas, kurios nėra konkrečiai apibrėžtos, ši direktyva leidžia valstybėms narėms pačioms apibrėžti minėtas sąvokas pagal jų nacionalinę teisę ir praktiką, taip kaip kitų socialinės politikos direktyvų, kuriose vartojamos panašios sąvokos atveju, jeigu šios sąvokos atitinka Bendrojo susitarimo turinį“; be to, žr. Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 2 dalį; 3 straipsnio 2 dalies antrą sakinį; 4 straipsnio 3 dalį; 4 straipsnio 4 dalį ir 6 straipsnio 5 dalį.

11 — Žr., be kita ko, S. Deakin ir H. Reed „The Contested Meaning of Labour Market Flexibility“, J. Shaw (leid.), *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, Hart Publishing, Oksfordas, 2000, p. 75.

12 — Direktyvos 97/81 preambulės 11 konstatuojamojoje dalyje ir Bendrojo susitarimo preambulės antroje konstatuojamojoje dalyje nurodoma, kad šio susitarimo tikslas - skatinti sukurti galimybes dirbti ne visą darbo dieną tiek darbuotojams, tiek darbdaviams priimtinu pagrindu. Panašiai direktyvos preambulės 5 konstatuojamojoje dalyje pateikiama nuoroda į lankstesnį darbo organizavimą, kuris kartu patenkintų darbuotojų pageidavimus ir konkurencijos reikalavimus.

13 — Žr., be kita ko, P. Rodière „Droit social de l'Union européene“, L.G.D.J., Paryžius, 2002, (2-asis leidimas), pasak autoriaus: „*[e]n dehors de la règle de non-discrimination, l'accord-cadre prend une tournure recommandationnelle*“; C. Barnard „EU Employment Law“, Oxford University Press, Oksfordas, 2012 (4-asis leidimas), p. 437, pasak autoriaus: „atsižvelgiant į likusią Direktyvos 97/81 dalį atrodo, kad joje įtvirtintos rekomendacinio pobūdžio nuostatos, o ne konkreti teisės priemonė“; M. Jeffery „Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, „Atypical Work“ and Attempts to Regulate It“, 3(27) 1998, *Industrial Law Journal* 193, p. 198 ir 203, kuriuose nurodyta, kad „(5 straipsnio 2 dalies) formuluotė yra neaiški ir todėl bendrosios taisyklės taikymo aplinkybės yra labai neapibrėžtos“.

14 — Šiuo atžvilgiu žr. B. Hepple ir C. Barnard „Substantive Equality“, 3(59) 2000, *Cambridge Law Journal* 562, p. 582; autorių nuomone, „nėra jokios pareigos kurti darbo ne visą darbo dieną vietas arba darbo ne visą darbo dieną, kurį dirba du darbuotojai, vietas“; R. Nielsen „European Labour Law“, DJØF, Kopenhaga, 2000, p. 152, kuriame nurodyta, kad „(Direktyvoje 97/81) darbuotojams, kurie norėtų dirbti darbą ne visą darbo dieną, nenustatyta jokia teisė“.

15 — Žr. C. Kilpatrick ir M. Freedland „The United Kingdom: how is EU governance transformative?“, S. Sciarra, P. Davies ir M. Freedland (leid.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Kembridžas, 2004, p. 329 ir kt., kuriuose, aptariant 5 straipsnio 2 dalį, nurodyta, kad „5 (straipsnio) negalima visiškai atmesti vien kaip neprivalomos teisės nuostatos, kurioje įtvirtinti tik siekiami socialinės apsaugos ir užimtumo tikslai“.

42. Europos Parlamentui svarstant Komisijos pasiūlymą dėl direktyvos, Europos Parlamento Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas pateikė pranešimą dėl šio pasiūlymo. Pranešime Komitetas nurodė, kad Bendrojo susitarimo 5 straipsnis „nėra teisiškai įpareigojantis“ atsižvelgiant į bet kurį jame nurodytą teiginį [16]. Po šio pranešimo priimtoje Europos Parlamento rezoliucijoje dėl Komisijos pasiūlymo pritarta pranešime išdėstytai kritikai [17]. Vis dėlto Bendrojo susitarimo tekstas nebuvo pakeistas pagal pateiktus pasiūlymus.

43. Be to, atrodo, kad Bendrojo susitarimo 5 straipsnis paremtas Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijos Nr. 175 dėl darbo ne visą darbo dieną 9 ir 10 straipsniais (toliau - TDO konvencija) [18]. Tiesą sakant, ES teisės aktuose pripažįstama, kad būtina atsižvelgti į TDO konvencijos principus [19]. Be to, rekomendacijos, kuri buvo priimta siekiant papildyti TDO konvenciją [20] ir kuri, kaip nurodyta jos 1 punkte, turi būti svarstoma kartu su konvencijos nuostatomis, 17-19 punktuose pateikiamos nuostatos, kurios yra gana panašios į Bendrojo susitarimo nuostatas.

44. Mano manymu, šiuo atžvilgiu gana įtikinamai teigiama, kad Direktyvoje 97/81 užtikrinamas bendras ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų apsaugos lygis yra mažesnis už TDO konvencijoje ir su ja susijusioje rekomendacijoje užtikrinamą apsaugos lygį [21]. Tokiu atveju man dar sudėtingiau įsivaizduoti, kaip, remiantis Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalimi, darbuotojui, kuris anksčiau dirbo ne visą darbo dieną, gali būti leidžiama atsisakyti būti perkeltam į darbą visą darbo dieną, kai tarptautinės teisės priemonės, kuria pagrįstas Bendrasis susitarimas, susijusioje nuostatoje taip pat nėra aiškiai numatytos tokios teisės.

45. Tačiau man žinoma, kad Teisingumo Teismas byloje *Michaeler ir kt.* nusprendė, kad Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 1 dalies a punkte draudžiama priimti nacionalines normas, kuriose būtų reikalaujama per 30 dienų nuo darbo sutarties dėl darbo ne visą darbo dieną sudarymo persiųsti jos kopiją administracijai, o už šio reikalavimo nesilaikymą grėstų bauda [22]. Taip Teisingumo Teismas aiškiai pripažino, kad tokios rūšies sutarties sąlyga yra esminė ir jos turi būti paisoma nacionalinės teisės aktuose [23]. Vis dėlto galima sutikti su tuo, kad toje byloje nagrinėjamos biurokratinės taisyklės apsunkino darbą ne visą darbo dieną, tačiau turiu pripažinti, kad nevisiškai suprantu, kaip Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 1 dalies a punkte vartojamas žodis „turėtų“ - net jei jis būtų aiškinamas nepaisant Direktyvos 97/81 tikslo - galėtų būti suprantamas kaip reiškiantis teisiškai privalomą pareigą [24]. Byla *Michaeler ir kt.* bet kuriuo atveju nebuvo susijusi su Bendrojo susitarimo 5 straipsnio

16 — 1997 m. lapkričio 6 d. Pranešimas dėl Komisijos pasiūlymo dėl Tarybos direktyvos dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (A4-0352/97, p. 16). Susijusioje pastraipoje nurodyta: „Šis Bendrojo susitarimo 5 straipsnis nėra teisiškai įpareigojantis atsižvelgiant į bet kurią iš išvardytų aplinkybių. Tai, kad minėtame straipsnyje vartojamas žodis „turėtų“, tiesą sakant, nereiškia kokios nors konkrečios pareigos valstybėms narėms, socialiniams partneriams, o ypač darbdaviams. Ši nuostata iš tikrųjų tėra deklaracija arba pareiškimas apie ketinimą, todėl faktinė susitarimo formuluotė nesudaro sąlygų siekti antrojo preambulėje nurodyto uždavinio, t. y. didesnio darbo ne visą darbo dieną patrauklumo, ir taip remti darbo ne visą darbo dieną vietų kūrimą.“

17 — Europos Parlamento rezoliucija dėl Komisijos pasiūlymo dėl Tarybos direktyvos dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL C 371, 1997, p. 41), p. 62, 7–9 punktai: „Europos Parlamentas: <...> 7) teikia didelę svarbą tam, kad darbuotojų perkėlimas į darbą ne visą darbo dieną neturėtų būti privalomas; 8) apgailestauja dėl to, kad socialinių partnerių sudarytame Europos (Bendrajame) susitarime, aiškiai nustatant numanomą laipsnišką išimčių mažinimą, nesivadovaujama 1994 m. (Tarptautinės darbo organizacijos) konvencija dėl darbo ne visą darbo dieną; 9) mano, kad faktinis susitarimo turinys, pašalinus deklaracinio pobūdžio nuostatas, ne visada atitinka nurodytą tikslą, nes susitarime nepanaikinama ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų diskriminacija ir nepadedama užtikrinti didesnio darbo ne visą darbo dieną patrauklumo“.

18 — Rašant šią išvadą TDO konvenciją buvo ratifikavusios devynios iš 28 valstybių narių (Kipras, Suomija, Vengrija, Italija, Liuksemburgas, Nyderlandai, Portugalija, Slovėnija ir Švedija).

19 — Žr. 1997 m. liepos 23 d. Komisijos pasiūlymo dėl Tarybos direktyvos dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), COM(97) 392 final, 5 punktą. Taip pat žr. minėtos Europos Parlamento rezoliucijos 8 punktą.

20 — TDO rekomendacija Nr. 182 dėl darbo ne visą darbo dieną (toliau - rekomendacija).

21 — Žr. B. Hepple ir C. Barnard, minėti, p. 580, ir M. Jeffery, minėtas, p. 200. Taip pat žr. minėtos Europos Parlamento rezoliucijos 8 punktą.

22 — Žr. 2008 m. balandžio 28 d. Sprendimo *Michaeler ir kt.*, sujungtos bylos C-55/07 ir C-56/07, Rink. p. I-3135, rezoliucinę dalį.

23 — Įdomu tai, kad byloje *Michaeler ir kt.* nagrinėjamos Italijos normos buvo priimtos siekiant įgyvendinti Direktyvą 97/81, o Italijos vyriausybė teigė, kad jomis buvo siekiama užtikrinti darbo ne visą darbo dieną apsaugą ir jį skatinti; žr. šio sprendimo 6, 7 ir 22 punktus.

24 — Žr. Sprendimo *Michaeler ir kt.* 21 punktą.

2 dalimi. Be to, tai nėra tinkamas precedentas, kuriuo galima remtis šioje byloje, nes šiuo atveju pagrindinė byla nesusijusi su „administracinių, finansinių ir teisinių apribojimų, kurie stabdytų mažųjų ir vidutinių įmonių steigimą bei plėtrą“, taikymu [25]. Tiesą sakant, jeigu Teisingumo Teismas vadovautųsi Sprendimo *Michaeler ir kt.* motyvais šioje byloje ir reikalautų oficialaus darbuotojo sutikimo norint pakeisti darbo santykius, tokie apribojimai būtų iš tikrųjų sukurti.

46. Remdamasis šiomis aplinkybėmis darau išvadą, kad Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalyje nedraudžiama priimti nacionalinės teisės normos, pagal kurią darbdavys be darbuotojo sutikimo galėtų pakeisti darbo ne visą darbo dieną santykius į darbo visą darbo dieną santykius.

47. Vis dar reikia nustatyti, ar kitos Direktyvos 97/81 nuostatos gali daryti įtaką šiai išvadai.

C – *Papildomos pastabos*

48. Visų pirma norėčiau atkreipti dėmesį į tai, kad Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalis yra vienintelė Direktyvos 97/81 nuostata, kurioje aptariamas būtent prašymą prejudicinį sprendimą priimti pateikusio teismo iškeltas klausimas, t. y. atsisakymo būti perkeltam iš darbo ne visą darbo dieną į darbą visą darbo dieną pasekmės. Todėl man atrodo, kad, atsižvelgiant į principą *lex specialis derogat legi generali*, klausimas, dėl kurio Teisingumo Teismo prašoma priimti prejudicinį sprendimą, turi būti nagrinėjamas remiantis tik šiuo straipsniu, ir nėra būtinybės nagrinėti kitų nuostatų. Vis dėlto, jeigu Teisingumo Teismas manys, kad tai naudinga, pateiksiu papildomų pastabų.

49. Mano manymu, tai, kad rizika būti perkeltiems į darbą visą darbo dieną kyla tik ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, nesukelia jokios diskriminacijos, kuri draudžiama Bendrojo susitarimo 4 straipsnyje. Tiesą sakant, aptariamos teisės normos nesusijusios su prastesne ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų padėtimi atsižvelgiant į jų darbo sąlygas, palyginti su visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais.

50. Šiuo atveju nagrinėjamas lyginamasis veiksnys nėra susijęs su atlyginimu, pensijomis arba kitomis įprastomis darbo sąlygomis, kurios nustatomos remiantis įdarbinimo kriterijumi (kitaip tariant, su darbuotojo ir jo darbdavio darbo santykiais) [26]. Tiesą sakant lyginamasis veiksnys, į kurį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo Teisingumo Teismo atkreipti dėmesį, yra rizika, kad ne visą darbo dieną dirbančio darbuotojo kasdienis darbo laikas gali būti keičiamas prieš jo valią. Vis dėlto tai nėra klausimas, kurio diskriminacinį pobūdį būtų galima patikrinti pagal šį straipsnį. Atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo 3 straipsnio 2 dalyje pateiktą apibrėžtį, ne visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui kylančios rizikos, kad jo darbo santykiai bus pakeisti į darbo visą darbo laiką santykius, neįmanoma palyginti su rizika, kad tas pats gali atsitikti visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui, kadangi pastarasis darbuotojas jau dirba visą darbo dieną [27].

25 — Žr. Sprendimo *Michaeler ir kt.* 22 punktą, kuriame pateikiama nuoroda į Susitarimo dėl socialinės politikos, kurį sudarė Europos bendrijos valstybės narės, išskyrus Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Jungtinę Karalystę, 2 straipsnio 2 dalį (OL C 191, 1992, p. 1), pridėtas prie Europos bendrijos steigimo sutarties Protokolo (Nr. 14) dėl socialinės politikos.

26 — Dėl Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalies sąvokos „darbo sąlygos“ žr. 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Carratù*, C-361/12, 34 ir 35 punktus. Teisingumo Teismas nusprendė, kad sutartis, kurioje numatyta „darbo pagal poreikius“ schema, patenka į šią sąvoką; žr. 2004 m. spalio 12 d. Sprendimo *Wippel*, C-313/02, Rink. p. I-9483, 30 ir 32 punktus.

27 — *Wippel* byloje Teisingumo Teismas laikėsi nuomonės, kad kiekybinė viršutinė darbo laiko riba, kuri, akivaizdu, yra svarbi iš esmės visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, nereiškė mažiau palankaus požiūrio į ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, atsižvelgiant į panašius visą darbo dieną dirbančius darbuotojus. Žr. sprendimo šioje byloje 49 ir 50 punktus.

51. Plėtojant ankstesnį argumentą pažymėtina, kad bet kuriuo atveju abejotina, ar ne visą darbo dieną dirbančio darbuotojo, kuris susiduria su rizika, kad turės dirbti visą darbo dieną prieš savo valią, situacija yra faktiškai palyginama su visą darbo dieną dirbančio darbuotojo, kuriam kyla darbo ne visą darbo dieną rizika, situacija. Reikalavimas dirbti daugiau nėra tolygus reikalavimui dirbti mažiau - bent jau atsižvelgiant į darbuotojo pragyvenimo šaltinį. Vadinasi, klausimas, ar iš tiesų galima palyginti su visą darbo dieną dirbančiu darbuotoju, lieka atviras [28].

52. Be Sprendimo *Michaeler ir kt.*, Teisingumo Teismas byloje *Bruno ir kt.* teisingai nusprendė, kad tais atvejais, kai nacionalinės teisės normomis pažeidžiamas Bendrojo susitarimo 4 straipsnis, jomis taip pat pažeidžiama šio susitarimo 5 straipsnio 1 dalis [29]. Sunku nesutikti su šia nuomone, nes pirmoje šios nuostatos dalyje, be kita ko, pateikiama aiški nuoroda į nediskriminavimo principą [30]. Tačiau, kaip jau nurodžiau, nemanau, kad šioje byloje susiduriama su diskriminacijos atveju. Be to, kaip nurodyta pirmiau, šis argumentas susijęs su administracinio pobūdžio kliūtimis, kurios gali apriboti galimybes dirbti ne visą darbo dieną, o tai nėra prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamas klausimas.

53. Kita vertus, Čekijos vyriausybė visiškai teisi atkreipdama dėmesį į tai, kad Teisingumo Teismas nusprendė, jog darbo sutarčiai būdingas nepriklausomos valios principas [31]. Vis dėlto šis principas nereiškia, kad į prejudicinius klausimus būtina atsakyti teigiamai, kaip siūlo ši vyriausybė. Tiesą sakant, teisės aktų nuostatomis, kaip antai Įstatymo Nr. 183/2010 18 straipsniu, gali būti ribojama sutarčių laisvė. Tai aiškiai numatyta Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalyje. Be to, darbuotojas visada gali laisvai pasirinkti nutraukti darbo santykius, jei jis nenori dirbti visą darbo dieną. Dėl šios priežasties mane glumina Čekijos vyriausybės pateiktas palyginimas su priverstinio darbo situacija.

54. Be to, taip pat norėčiau atkreipti dėmesį į Bendrojo susitarimo 6 straipsnio 2 dalyje nurodytą „draudimo pabloginti padėtį“ sąlygą. Pagal šią sąlygą valstybėms narėms aiškiai suteikiama teisė „plėtoti įvairias įstatymų, norminių aktų arba sutartines nuostatas, atsižvelgiant į pasikeitusias aplinkybes, taip pat nepažeidžia 5 straipsnio 1 dalies taikymo, jeigu laikomasi 4 straipsnio 1 dalyje nurodyto nediskriminavimo principo“. Atrodo, kad šios nuostatos *raison d'être* yra leisti valstybėms narėms keisti ir prireikus sumažinti pagal nacionalinės teisės normas dėl darbo ne visą darbo dieną užtikrinamą apsaugos lygį ekonomikos sunkmečiu. Bent jau šioje nuostatoje aiškiai nurodyta, kad tokios teisės normos nėra nekeičiamos. Šiuo atžvilgiu atkreipiu dėmesį į tai, kad, atrodo, nuo 2008 m. taikomas režimas Italijoje sutampa su pasaulinės finansų krizės įkarščiu.

55. Galiu teigiamai vertinti tai, kad pagal Italijos teisę galimybė nurodyti ne visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui grįžti prie darbo visą darbo dieną yra išimtinio pobūdžio, be to, ją riboja teisingumo ir sąžiningumo principai. Vis dėlto, skirtingai nei Komisija, *Bendrajame susitarime* nematau jokio teisinio pagrindo, kuriame būtų reikalaujama, kad darbdavys paisytų 28 punkte nurodytų apsaugos priemonių. Komisija teigia, kad toks požiūris įtvirtintas 1 straipsnio b punkte, kuriame nustatytas Bendrojo susitarimo tikslas, aiškinamame kartu su 5 straipsnio 2 dalimi. Vis dėlto tinkamai aiškinant 5 straipsnio 2 dalį savaime būtina analizuoti patį tikslą (žr. 39 punktą). Todėl 1 straipsnio b punktas niekaip nepadeda šiai analizei.

28 — Šiuo atžvilgiu žr. Sprendimo *Wippel* 57-62 punktus, kuriuose Teisingumo Teismas nusprendė, kad įprasto visą darbo dieną dirbančio darbuotojo darbo santykiai iš esmės negali būti palyginami su ne visą darbo dieną pagal poreikį dirbančio darbuotojo darbo santykiais. Pagal analogiją taip pat žr. Sprendimo *Carratù* 41–45 punktus, kuriuose Teisingumo Teismas nusprendė, kad kompensacija, mokėtina neteisėtai nustačius terminą darbo sutartyje, negali būti palyginama su kompensacija, mokama neteisėtai atleidus pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantį darbuotoją.

29 — Žr. 2010 m. birželio 10 d. Sprendimo *Bruno ir kt.*, C-395/08 ir C-396/08, Rink. p. I-5119, 81 punktą. Be to, žr. 2011 m. balandžio 7 d. Teisingumo Teismo nutarties *Dai Cugini*, C-151/10, 56 punktą ir 2011 m. gruodžio 9 d. Teisingumo Teismo nutarties *Yangwei*, C-349/11, 37 punktą.

30 — Savo išvados byloje *Bruno ir kt.* 112 punkte generalinė advokatė E. Sharpston teigia: „tad man atrodo, kad Bendrojo susitarimo 5 straipsnyje įtvirtinta pareiga yra 4 straipsnyje įtvirtinto diskriminacijos draudimo specifinė išraiška“. Jeigu, atsižvelgiant į šios bylos faktines aplinkybes, atrodytų, kad bendra nuoroda į „5 straipsnį“ turi būti suprantama kaip nuoroda į šio susitarimo 5 straipsnio 1 dalį, tuomet būčiau linkęs sutikti su šia nuomone.

31 — Žr. 2006 m. kovo 9 d. Sprendimo *Werhof*, C-499/04, Rink. p. I-2397, 23 punktą.

56. Atsižvelgdamas į šias aplinkybes, manyčiau, kad šiuo atveju, nesant suderintų nuostatų [32], valstybėms narėms, atsižvelgiant į Direktyvoje 97/81 joms suteiktą diskrecijos teisę, tenka pareiga numatyti tokias apsaugos priemones, tačiau įgyvendindamos direktyvą jos turi laikytis veiksmingumo ir lygiavertiškumo principų, taip pat kitų bendrųjų ES teisės principų [33]. Italijoje tokių apsaugos priemonių nustatymas yra ne tik teorinė galimybė, bet ir, atsižvelgiant į *Corte costituzionale* praktiką, teisiškai įmanomas [34].

57. Vis dėlto lygiai taip pat aišku, kad dėl bet kokio darbo laiko pakeitimo, o ypač - sumažinimo, kai pereinama nuo darbo visą darbo dieną prie darbo ne visą darbo dieną, negali būti ribojamos jokios *jau įgytos* teisės, kurios darbuotojui buvo suteiktos jam dirbant visą darbo dieną [35].

V – **Išvada**

58. Atsižvelgdamas į pateiktus motyvus, siūlau į *Tribunale ordinario di Trento* (Italija) pateiktus prejudicinius klausimus atsakyti taip:

1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį nustatė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijos sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), atsižvelgiant į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamos bylos aplinkybes, turi būti aiškinama kaip nedraudžianti nacionalinės teisės normoje numatyti, kad darbdavys gali nurodyti pakeisti darbo ne visą darbo laiką santykius į darbo visą darbo laiką santykius be darbuotojo sutikimo.

32 — Kalbant apie darbdavio pareigą informuoti darbuotoją apie sutarties sąlygas, pažymėtina, kad šis klausimas, tiesą sakant, *yra* suderintas; žr. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyvą 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas (OL L 288, 1991, p. 32).

33 — Šiuo klausimu žr. 2012 m. kovo 1 d. Sprendimo *O'Brien*, C-393/10, 34 punktą. Šiuo atveju, skirtingai nei generalinė advokatė J. Kokott savo išvados byloje *Wippel* 108 ir 109 punktuose, negaliu, nesant tam tikros (teigiamos) Bendrajame susitarime arba kitur šiuo tikslu įtvirtintos nuostatos, aiškinti tinkamos socialinės apsaugos uždavinio, be kita ko, nurodyto SESV 151 straipsnio 1 dalyje, kaip nustatančio teisinę pareigą darbdaviams imtis tam tikrų veiksmų darbuotojų atžvilgiu.

34 — Žr. 14 punkte nurodyto sprendimo 3.3 punktą.

35 — Šiuo atžvilgiu žr. 2010 m. balandžio 22 d. Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, Rink. p. I-3527, 32 punktą ir 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimo *Heimann*, sujungtos bylos C-229/11 ir C-230/11, 35 punktą.